

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2015. Dengan menggunakan metode *purposive sampling*, subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Indonesia Pusat. Penentuan sample adalah sebagian karyawan dari setiap divisi dengan tingkat maksimal 10 orang per divisi dan menggunakan karakteristik minimal pendidikan S1 yang ada di Garuda Indonesia Pusat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut ini:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu pemberian kompensasi finansial yang tepat akan memberikan dampak yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan dan perusahaan mendapatkan output dari sumber daya itu sendiri secara efektif dan efisien.
2. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan maka akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya, meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan itu

sendiri. Kompensasi non finansial dapat membantu karyawan menjadi lebih terampil dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang diberikan perusahaan, dengan hal ini karyawan membuat sesuai dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi yang baik.

B. Implikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat implikasi penelitian yang timbul, diantaranya:

1. Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa secara langsung yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Kompensasi yang merupakan hak bagi para karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Dengan kompensasi finansial yang tepat diberikan perusahaan karyawan akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan sehingga semua aspek yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, mengawasi biaya, dan mengefisiensi administratif selanjutnya, dapat dikendalikan melalui sistem kompensasi secara finansial. Dengan terciptanya output yang maksimal atas hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut, maka akan menimbulkan kinerja perusahaan yang baik dan akan meningkatkan nilai perusahaan tersebut.
2. Kompensasi non finansial yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja. Dengan kompensasi non finansial yang tepat diberikan perusahaan seperti

pengembangan diri akan menimbulkan karyawan itu sendiri dapat berkembang tanpa harus melakukan *recruitment*, karena perusahaan melakukan pengembangan untuk karyawannya dapat menciptakan keterampilan bagi karyawan itu sendiri dan memperoleh personel yang berkualitas. Dan dari aspek lingkungan kerja yang nyaman harus diberikan perusahaan akan menimbulkan kenyamanan untuk karyawan itu sendiri dan dapat saling berkomunikasi ketika ada masalah yang terjadi diperusahaan. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk mengawasi biaya, menghargai perilaku yang diinginkan, memfasilitasi karyawan tersebut dan perusahaan dapat melihat kinerja karyawan dengan sistem kompensasi ini yang berguna untuk kelangsungan dari kinerja perusahaan itu sendiri.

C. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk para peneliti selanjutnya dan perusahaan yang diharapkan bisa diperbaiki dalam penelitian selanjutnya antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mencoba menggunakan sampel pada sektor pemerintahan karena masih jarang nya penelitian tentang sistem kompensasi didalam sektor pemerintahan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar untuk memperluas sampel dan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, untuk menerapkan sistem kompensasi yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, pengembangan diri, dan lingkungan kerja. Agar tercapainya tujuan dari sistem kompensasi tersebut seperti mendapatkan personel yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi pertaturan, memfasilitasi saling pengertian, efisiensi administratif selanjutnya. Dengan melihat apakah karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan perusahaan. Hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan dan agar tercapainya tujuan dari perusahaan ini.